

Абрамян Анжелика Арсеновна

соискатель Академии повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования города Москвы, заведующая муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением комбинированного вида детский сад № 11 «Журавушка» г. Ставрополя  
mdou\_11@mail.ru

### ВОЗМОЖНОСТИ ИССЛЕДОВАНИЯ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА РУКОВОДИТЕЛЯ ДОУ [1]

Abramian Angelika Arsenovna

post-graduate student of Academy of advanced training and professional retraining of employees of education of Moscow, head of the municipal budget preschool educational institution of combined type kindergarten No. 11 "Zhuravushka", Stavropol  
mdou\_11@mail.ru

### POSSIBILITY OF RESEARCH OF DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL AND PERSONAL CAPACITY OF THE HEAD OF PRESCHOOL EDUCATIONAL INSTITUTION [1]

---

#### Аннотация:

В статье автор останавливается на проблеме исследования развития профессионально-личностного потенциала руководителя образовательного учреждения на его дошкольной ступени. Актуальность проблемы определяется необходимостью преобразования современной управленческой системы. Выделен алгоритм профессионально-личностного потенциала руководителя образовательного учреждения, развития структурных компонентов. Описаны этапы развивающей программы, их содержание и результативность ее реализации.

#### Ключевые слова:

исследование; стратегия образования; результативность программы; анализ исследований; научные разработки.

---



---

#### The summary:

In article the author stops on a problem of research of progress of is professional-personal potential of the head of educational establishment at its preschool step. The urgency of a problem is defined by an indispensability of transformation by modern administrative system. The algorithm of is professional-personal potential of the head of educational establishment, progress of structural components is allocated. Stages of the developing program, their content and productivity of its realization are described.

#### Keywords:

research, strategy of education, productivity of program, analysis of researches, scientific development.

---

В последнее десятилетие наблюдается изменение ценностных оснований системы управления, ее принципов, механизмов и требований к личности руководителя. Преобразование современной управленческой парадигмы обуславливает потребность в высококвалифицированных специалистах, обладающих особыми личностными качествами. Прогностический, превентивный, релевантный характер управления указывает на необходимость развития у современного руководителя образования стратегического, гибкого мышления. Современные требования к профессиональным качествам руководителя учреждения обусловлены новой стратегией развития всего общества, требующей усиления его творческого потенциала, в основу которого заложен приоритет самооценности человека, способного к саморазвитию, самосовершенствованию и самообразованию с учетом перспектив развития его профессиональной деятельности. Это предопределяет особую актуальность научных исследований по переосмыслению процессов управления, в том числе и управления дошкольным образовательным учреждением, а также в структуре повышения квалификации к созданию интенсивной системы развития профессионально-личностного потенциала руководителя дошкольного образовательного учреждения.

Стратегия образования требует от системы последипломого образования поиска социально-педагогических и дидактических условий, которые будут способствовать развитию профессионально-личностного потенциала руководителя дошкольного образовательного учреждения. В современных условиях успешная включенность в управленческую деятельность зависит не только от уровня развития профессиональных знаний и умений, но и от комплекса профессионально важных качеств эффективного специалиста в сфере управления образованием.

Основным направлением нашего исследования означенной проблемы является установление возможности развития профессионально-личностного потенциала руководителя дошкольного образовательного учреждения непосредственно в системе работающего дошкольного образовательного учреждения. Профессионально-личностный потенциал руководителя ДОУ определяется априори как особое личностное образование, предполагающее наличие мотивационно-ценностного отношения к своей профессиональной деятельности руководителя, выраженности профессионально важных качеств личности менеджера, а также владение знаниями и умениями в области управления дошкольным образовательным учреждением. Готовность руководителя к процессу управленческой деятельности представляет собой синтез взаимосвязанных между собой структурных компонентов: когнитивно-волевого, операционально-действенного и мотивационно-ценностного. Именно мотивационно-ценностный компонент и определяется нами как ведущий в структуре профессиональной готовности руководителя к управленческой деятельности и осуществляющие взаимосвязь всех компонентов. Сложность содержания всех компонентов структуры профессионально-личностного потенциала руководителя ДОУ позволила предположить, что процесс его развития требует соблюдения адекватных условий: построение образовательного процесса с учетом результатов самодиагностики и опорой на имеющиеся у педагогов потенциальные возможности и личностно-профессиональные потребности; реализация поэтапной личностно-ориентированной технологии обучения; широкое использование активных методов обучения и использование модели личностно-ориентированного взаимодействия работающих молодых руководителей на основе сотрудничества, яв-

ляющегося основой управленческой деятельности. У участников эксперимента выявлены своеобразные проявления мотивационно-ценностного отношения к своей профессиональной деятельности и особенности развития профессионально важных качеств личности руководителей ДОУ.

Было зафиксировано, что профессионально-личностный потенциал руководителя дошкольного образовательного учреждения существенно дифференцируется в процессе реализации программы его развития. На первом этапе развивающей программы – «ориентационном» – молодые руководители получали полную, исчерпывающую информацию о характере, условиях и требованиях своей новой профессиональной деятельности, о профессионально важных качествах личности менеджера, о знаниях и умениях, обеспечивающих эффективную управленческую деятельность руководителя дошкольного учреждения. Выявление соотношения реального и идеального образа профессионала путем самопознания, самопроектирования и саморазвития проводилось в ходе второго этапа экспериментальной деятельности, который был посвящен самопознанию молодых руководителей, выявлению идеального и реального профессионального образа и обозначению возможных путей дальнейшего личностно-профессионального роста. На данном этапе участниками эксперимента определялся свой индивидуальный маршрут личностно-профессионального роста. Третий этап – «обогащающий» являлся этапом реализации маршрута личностно-профессионального роста в ходе освоения и накопления профессиональных знаний и умений. Овладение участниками эксперимента профессиональными знаниями и умениями стимулировало возникновение у них стремления к исследовательской деятельности, приобретению опыта применения полученных знаний и умений и послужило основанием для перехода к следующему этапу экспериментальной деятельности. Четвертый этап – «продуктивный» строился как этап практического применения полученных знаний и умений в исследовательской и проектной деятельности педагогов. Он позволил выявить своеобразие развития профессионально-личностного потенциала участников эксперимента – руководителей дошкольных образовательных учреждений и сделать вывод об особенностях уровня выраженности его структурных компонентов.

Максимальное приближение учебно-познавательной деятельности к профессиональной через широкое использование активных методов обучения (деловые игры, решение проблемных ситуаций, тренинги, конференции, организация «круглых столов») позволило обогатить представления начинающих руководителей о своей профессиональной деятельности, способствовало развитию у них профессионально важных качеств личности успешного менеджера ДОУ: коммуникативность, организаторские способности, низкий уровень тревожности, психическая уравновешенность, совестливость, гипертимность, эмотивность, развитые педагогические способности, профессиональная мотивация по типу принадлежности, социального статуса, надежности, личностных достижений и мотивации соперничества и др.

Результативность программы выразилась в повышении уровня самооценки руководителями ДОУ своей управленческой деятельности и деятельности ДОУ в целом, укреплении ценностного отношения к своей профессиональной деятельности и нахождении личностного смысла развития своей профессиональной управленческой деятельности, осознании таких значимых понятий для дошкольной педагогики, как качество дошкольного образования и его оценка; профессиональной рефлексии и активизации личностной позиции педагогов в отношении проблемы развития своего потенциала.

Благоприятные сочетания качественных характеристик готовности обусловили рост ее рефлексивного уровня за счет средств самопознания: детерминированного анализа руководителем собственной профессиональной деятельности и деятельности педагога и ребенка; сравнения себя с некоторой нормативной моделью специалиста на основе карт самооценки и самоконтроля; оценки личности руководителя, педагога и его деятельности другими людьми, включения слушателей в деятельность по самоорганизации изменений с учетом их опыта и возможностей. Эксперимент позволил обнаружить позитивные изменения в личностных позициях специалистов, в переориентации их с методов развития на методы поддержки педагога ДОУ в развитии его профессионального потенциала, обеспечении развития способностей переноса научных понятий в практическую деятельность.

На основе анализа исследований российских ученых, а также результатов проведенного эксперимента был выделен алгоритм профессионально-личностного потенциала руководителя ДОУ, его сущность состоит в том, что он представляет собой интегративное образование единства мотивационно-ценностного, когнитивно-волевого и операционально-действенного компонентов. Содержание каждого компонента состоит из комплекса составляющих:

- мотивационно-ценностный включает в себя интерес к своей профессиональной деятельности, осознание своего социального статуса, профессиональных мотиваций власти, соперничества, личной независимости и личных достижений, удовлетворенность профессиональным выбором;

- когнитивно-волевого компонент включает в себя уровень развития педагогических способностей, профессионально-значимых личностных качеств руководителей ДОУ: интеллектуальные способности, эмоциональная стабильность, волевые качества личности, (ответственность, способность к самоуправлению, саморазвитию), организаторские и коммуникативные способности, общая активность, гипертимность, демонстративность и педантичность;

- операционально-действенный компонент отражает совокупность профессиональных знаний и умений, позволяющих реализовывать управленческие функции менеджера дошкольного образования. Содержанием является система действий (планирование, организация, руководство и контроль), лежащих в основе управленческой деятельности руководителя ДОУ:

- построение образовательного процесса в образовательном учреждении с учетом результатов диагностики и опорой на имеющиеся у педагогов возможности и личностно-профессиональные потребности;

– использование активных методов обучения (деловые игры, диспуты, решение проблемных ситуаций, тренинги, конференции, организация «круглых столов») позволяет обогатить представления молодых руководителей о своей профессиональной деятельности, способствует развитию профессионально важных качеств личности успешного менеджера ДОО;

– использование модели личностно-ориентированного взаимодействия педагогов на основе сотрудничества, являющегося основой управленческой деятельности.

Дальнейшие научные разработки в области развития профессионально-личностного потенциала руководителей дошкольного образования могут проходить в следующих направлениях: организация системы профессиональной ориентации воспитателей дошкольных учреждений на выбор дополнительной специальности «менеджер дошкольного образования»; исследование возможностей дистанционного обучения менеджеров дошкольного образования в вузе без отрыва от своих профессиональных обязанностей; изучение влияния уровня образования и стажа профессиональной педагогической работы на процесс развития профессионально-личностного потенциала руководителя дошкольного образовательного учреждения; обеспечение преемственности подготовки менеджеров дошкольного образования в системе повышения квалификации в условиях функционирующего дошкольного учреждения. Научные исследования, направленные на решение этих проблем будут способствовать дальнейшему совершенствованию теории и практики подготовки руководителей системы дошкольного образования в современных условиях.

#### **Ссылки:**

1. В статье использован 30-летний опыт работы с детьми дошкольного возраста.

#### **References (transliterated):**

1. In this article the 30-year experience of work with children of preschool age was used.